

Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle

Borg, Ingwer

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Borg, I. (1992). *Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle*. (ZUMA-Arbeitsbericht, 1992/06). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen -ZUMA-. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69691>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der
subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle

Ingwer Borg

ZUMA-Arbeitsbericht Nr. 92/06

Zentrum für Umfragen, Methoden und
Analysen e.V. ZUMA
Postfach 12 21 55
6800 Mannheim 1

Seit Juli 1983 sind die ZUMA-Arbeitsberichte in zwei Reihen aufgeteilt:

Die ZUMA-Arbeitsberichte (neue Folge) haben eine hausinterne Begutachtung durchlaufen und werden vom Geschäftsführenden Direktor zusammen mit den übrigen Wissenschaftlichen Leitern herausgegeben. Die Berichte dieser Reihe sind zur allgemeinen Weitergabe nach außen bestimmt.

Die ZUMA-Technischen Berichte dienen zur hausinternen Kommunikation bzw. zur Unterrichtung externer Kooperationspartner. Sie sind nicht zur allgemeinen Weitergabe bestimmt.

**Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der
subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle**

Ingwer Borg

Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen

Mannheim

erscheint in:

Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 1991

Zusammenfassung

Eine kurze Skala zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle (SUSA) wird entwickelt. Theoretisch werden zunächst zwei Dimensionen der SUSA unterschieden, eine affektive (Befürchtungen, Bangen) und eine kognitive (Bedenken). Die Antworten von 200 Arbeitnehmern verschiedener Berufe auf entsprechende Items zeigen klar die zwei-dimensionale Struktur der SUSA. Bedenken erweisen sich als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für Befürchtungen. Die differentielle Validität beider Dimensionen zeigt sich darin, daß bei stärkeren internalen Kontrollüberzeugungen SUSA-Befürchtungen und vor allem SUSA-Bedenken abnehmen; bei stärkeren externalen Überzeugungen nehmen beide SUSA-Komponenten zu, vor allem die Befürchtungen. Zudem korreliert höhere soziale Unterstützung mit geringeren SUSA-Befürchtungen, ist aber unkorreliert mit SUSA-Bedenken. In einer weiteren Erhebung werden die Items der leicht revidierten SUSA-Skala von 125 Arbeitnehmern einer Textilfirma beantwortet. Die Faktorenstruktur der SUSA repliziert die der ersten Stichprobe. Die Dimensionen haben wieder unterschiedliche Vorhersagevalidität. SUSA-Befürchtungen korrelieren positiv mit ökonomischer Abhängigkeit, Verbundenheit mit der Arbeit (Involvement), und affektiver bzw. kalkulativer Bindung (Commitment) an die Firma. SUSA-Bedenken korrelieren negativ mit affektiver Bindung, Arbeits- und Job-Bindung und positiv mit Entfremdung.

Summary

A short scale for measuring subjective job insecurity (JI) is developed. On theoretical grounds, we first distinguish between an affective (worry) and a cognitive (concern) dimension of JI. The ratings of 200 employees of various industrial settings clearly reflect the predicted two dimensions. Concern turns out to be a necessary but not a sufficient condition for worry. Respondents with internal locus-of-control are found to worry less and be less concerned than externals. High social support seems to buffer JI worries, but has no systematic correspondence to JI concern. A second study with a slightly modified scale and 125 respondents replicates the two-dimensional structure of JI. In this sample, JI worries are found to correlate positively with economic dependency on the job, moral commitment, job involvement and calculative commitment. JI concerns correlate negatively with moral commitment and work and job involvement, and positively with alienative commitment.

1. Einleitung

In den letzten zehn Jahren hat die allgemeine Verunsicherung in Bezug auf die Frage, ob man seine Arbeitsstelle oder seinen "Job" behalten wird, stark an Aktualität gewonnen. Hierfür gibt es verschiedene Ursachen. Am wichtigsten ist wohl, daß die Sicherheit der Arbeitsstellen objektiv geringer geworden ist. Dies liegt vor allem am verstärkten Druck auf die Wirtschaft, sich einer wesentlich erweiterten Konkurrenz stellen und dadurch nicht mehr wettbewerbsfähig gewordene Industriezweige wie den Kohlebergbau oder die traditionelle Stahlindustrie ab- bzw. umbauen zu müssen. Aber auch in Wachstumsbranchen gibt es Entwicklungen, die die Sicherheit der Arbeitsstellen z.T. beträchtlich reduzieren. Zu nennen sind hier z.B. die allgemeinen Anstrengungen, die Organisationen hierarchisch abzuflachen; ständige Umstrukturierungen auf Grund beschleunigter Produktzyklen und sich schnell verändernder Rahmenbedingungen; Firmenaufkäufe und Firmenzukäufe im Rahmen bisher nicht gekannter Konzentrationsprozesse; die gestiegene Notwendigkeit, immer neue Technologien (insbesondere im Bereich der Informationsverarbeitung) einzuführen, und der damit verbundene schnelle Verfall technischer Kompetenz. Als Folge dieser vielfältigen Trends ergibt sich die seit Jahren hohe strukturelle Arbeitslosigkeit. Schließlich sei auch noch angemerkt, daß eine Reihe europäischer Länder die legislativen Voraussetzungen für Entlassungen gelockert haben (Hartley, Jacobson, Klandermans und van Vuuren, 1991).

Obwohl also die Voraussetzungen für eine Zunahme der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle (SUSA) deutlich "günstiger" sind als in den vergangenen Jahrzehnten, liegen bislang nur wenige empirische und theoretische Untersuchungen zu dieser Thematik vor -- ganz im Gegensatz etwa zur gleichermaßen aktuellen Thematik der Arbeitslosigkeit (Jahoda, 1981; Warr, 1987; Payne und Hartley, 1987; O'Brien, 1986). SUSA wurde bislang eher beiläufig erforscht, z.B. in Studien zur Arbeitsbelastung (Caplan, Cobb, French, van Harrison und Pinneau, 1975; Oldham, Kulik, Ambrose, Stepina und Brand, 1986). Eine begrenzte Forschung hat sich zudem entwickelt zur SUSA in Organisationen, die sich wirtschaftlich im Niedergang befinden (Greenhalgh und Jick, 1979; Greenhalgh, 1983; Joelson und Wahlquist, 1987).

Die Definition von SUSA blieb in diesen Studien meist implizit. Erst Greenhalgh und Rosenblatt (1984) haben sich mit dem Konstrukt SUSA selbst beschäftigt und sich dabei SUSA als "perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation" (S. 438) definiert. Andere Autoren argumentieren, daß subjektive Machtlosigkeit weniger als Definitionsmerkmal verwendet werden sollte, sondern vielmehr eine mögliche Voraussetzung oder ein mögliches Korrelat darstellt. Entsprechend definieren Hartley und Klandermans (1986) SUSA als "concern about the future existence of the job" (S. 130), während Jacobson (1986) schreibt, SUSA sei charakterisiert durch die Überzeugung, daß "one or more risk factors are present which render him/her vulnerable to job loss" (S. 131). Ob

man diese Definitionen noch dadurch erweitern will, daß man nicht nur Entlassungen bzw. den Verlust der Beschäftigung in der Organisation, sondern auch den Abstieg von einem relativ interessanten Arbeitsplatz zu einer Weiterbeschäftigungsstelle ("vom Schriftsetzer zum Pförtner") oder den Verlust wünschenswerter Merkmale der gegenwärtigen Arbeitsstelle (z.B. Wegfall bislang gegebener Karrieremöglichkeiten) zuläßt, kann man diskutieren (Kloke-Bihler, 1989). Im folgenden machen wir diese Erweiterung aus Gründen der Eindeutigkeit nicht.

Eine Situation erhöhter SUSA ist jedenfalls von der Arbeitslosigkeit deutlich verschieden. Jacobson (1987) bemerkt, daß die Rolle des Arbeitslosen institutionell geregelt ist und er auf die verschiedensten Formen der Unterstützung wie Arbeitslosengeld, Umschulungs- und ABM-Maßnahmen, Sozialpläne, Arbeitsplatzvermittlung usw. zugreifen kann oder sogar gesetzliches Anrecht hat. Zudem sind an die Rolle des Arbeitslosen auch bestimmte Erwartungen geknüpft wie z.B. ein gewisses Maß selbst-motivierter Job-Suche, Mobilität, Flexibilität und Arbeitswille. SUSA ist dagegen weder als institutionelle noch als psychologische Rolle definiert und mit keinen Privilegien verbunden. Ein einfaches Übertragen von Befunden zur Arbeitslosigkeit auf die SUSA (van Vuuren und Klandermans, 1986) ist daher von vornherein von zweifelhafter Gültigkeit.

Faßt man die Ergebnisse der bisherigen Forschung zusammen, dann kann man allgemein festhalten, daß höhere SUSA mit Leistungsabfall und mit negativeren Einstellungen und Meinungen zu allen Aspekten der Arbeit, der Organisation, ihrer Produkte und Dienstleistungen korreliert (Ashford, Lee und Bobko, 1989; Borg, 1989b; Borg & Hartley, 1990; Greenhalgh, 1983; Greenhalgh und Rosenblatt, 1984; Greenhalgh und Sutton, 1991; Hartley et al., 1991). Erklärt wird dies als Folge eines psychologischen Rückzugs von dem vom Verlust bedrohten Gegenstand Arbeit/Arbeitsstelle. Dieser Rückzug ("antizipative Trauer", nach Greenhalgh und Rosenblatt, 1984) ist ein Coping-Verhalten, das die subjektive Belastung reduziert.

Eine differenzierte Analyse der Korrelate der SUSA ist bislang jedoch dadurch erschwert, daß die SUSA selbst wenig differenziert gemessen wird. Meist wird nur ein einziges Item verwendet, das zudem eher nach der subjektiven Sicherheit und nicht der Unsicherheit des Arbeitsplatzes fragt. Wir wollen im folgenden eine Skala entwickeln, die zwei Grundaspekte der SUSA, Befürchtungen und Bedenken, erfaßt. Dabei wird sich zeigen, daß diese Grunddimensionen nicht nur konzeptuell verschieden sind, sondern sich auch empirisch trennen und differentielle prädiktive Validität hinsichtlich einer Reihe zentraler organisationspsychologischer Konstrukte wie Kontrollüberzeugungen, psychologischer Bindung an die Firma (Commitment), Verbundenheit mit der Arbeit selbst (Job-Involvement) usw. aufweisen.

2. Überlegungen zur Messung der SUS A

2.1 SUS A-Messung: Kognitive und affektive Komponenten

Die Messung der SUS A mit einem einzigen Item ist in Anwendungen oft unvermeidlich (Borg, 1989b), aber wissenschaftlich nicht befriedigend. Skalen i.S. der Testtheorie, also Itembatterien, messen zwar letztlich immer wieder dasselbe, liefern aber dadurch die Möglichkeit, die Konsistenz der Antworten zu überprüfen. Zudem lassen sich so auch stabilere Schätzungen der "wahren" Antworten ableiten. Schließlich sind die Personen durch die feiner abgestuften summierten Antworten auch besser zu differenzieren. Der entscheidende Nachteil nur eines einzigen Items ist aber, daß es nicht erlaubt, eine möglicherweise mehrdimensionale Struktur des zu messenden Gegenstandes abzubilden.

Für den Gegenstand SUS A stellt sich die Frage nach seiner Komplexität recht nachdrücklich. Geht man von den in der Literatur berichteten Items zur Messung der SUS A aus, kann man ein-dimensionale Vorstellungen in Frage stellen. Man sieht dies bereits aus der Betrachtung einiger Items, die zur Messung der SUS A verwendet wurden.

Caplan et al. (1975) verwenden beispielsweise die folgenden zwei Items zur Messung der SUS A: "How certain are you about what your future career picture looks like?"; "How certain are you about what your responsibilities will be six months from now?". Einfache Zustimmungs- oder Ablehnungs-Antworten auf diese Fragen sind etwas zweideutig, weil sie nicht klar machen, ob der Befragte seine Unsicherheit bezüglich einer positiven Entwicklung ausdrückt. Man könnte die Fragen aber leicht entsprechend einschränken, wie z.B. in "Wie sicher sind Sie sich, daß Ihre berufliche Karriere gut verlaufen wird?" - wenn dies nicht sowieso schon so verstanden wird. Solche Modifikationen sind recht offensichtlich und eher formulierungstechnischer Art. Wichtiger ist für uns, daß Caplan et al. (1975) offenbar auf eine andere Dimension der SUS A abzielen als Johnson, Messe und Crano (1984), die folgende Items verwenden: "The thought of getting fired really scares me"; "Working hard would keep me from getting fired"; und "I am worried about the possibility of being fired". Diese Items erfassen vor allem emotionale Aspekte der SUS A, während die (entsprechend umformulierten) obigen Items die kognitive Unsicherheit in der Einschätzung einer positiven Zukunftsperspektive im Bereich der Arbeit messen.

Konzeptuell erscheint die Unterscheidung kognitiver und emotionaler SUS A sinnvoll, weil wenig optimistische Einschätzungen der Zukunft ("Bedenken") nicht unbedingt zu "Befürchtungen" oder zu einem "Bangen um den Arbeitsplatz" führen. Levy und Guttman (1976) belegen eine solche Beziehung von Bedenken und Befürchtungen auch empirisch. Sie berichten umfangreichen Umfragen, in denen die Personen gebeten wurden, verschiedene Lebensaspekte wie Terrorismus, wirtschaftliche Situation oder Gesundheit auf den Skalen "strong feeling of fear ... no feeling of fear at all" und "very worried ... not at all worried"

einzustufen. Aus den Kreuztabellierungen der "fear"- und der "worry"-Urteile zum jeweils selben Inhalt entnehmen sie, daß "fear is a sufficient but not a necessary condition for worry" (S. 224) in dem Sinn, daß man aus der Kenntnis, daß der Befragte "große Befürchtungen" hat, fast sicher darauf schließen kann, daß er dann auch angibt, "Bedenken" zu haben. Zu ähnlichen Unterscheidungen kommen z.B. auch Liebert und Morris (1967) in der Angstforschung.

Neuerdings haben auch Ashford et al. (1989) eine Skala zur Messung der SUSa vorgeschlagen. Ihre "Job Insecurity Scale" ist ein komplexes Produkt-Summen-Modell, in dem ein SUSa-Wert (JIS) aus 56 Einzel-Ratings errechnet wird nach der Formel

JIS = [Σ (subjektive Wahrscheinlichkeit des Verlustes eines bestimmten Aspektes der Arbeit \times Wichtigkeit dieses Arbeitsaspektes) + Σ (subjektive Wahrscheinlichkeit für eine bestimmte Form des Arbeitsplatz-Verlustes \times Wahrscheinlichkeit hierfür)] \times subjektive Machtlosigkeit der Bedrohung widerstehen zu können.

Obwohl diese Verrechnungsregel meßtheoretisch eher abenteuerlich ist (Orth, 1988), eignet sich der JIS recht gut zur Vorhersage von Variablen wie Produktivität oder psychologischer Bindung an die Organisation. Theoretisch erscheint es uns aber trotzdem voreilig, die verschiedenen Messungen zur und um die SUSa zu einem einzigen Wert zu verdichten, ohne daß man zunächst geklärt hätte, ob sie nicht zumindest differenzielle Vorhersagevalidität haben. Zudem ist eine Skala, die 56 Ratings benötigt, um nur einen einzigen globalen SUSa-Wert zu erzeugen, für die Praxis viel zu unökonomisch.

Im folgenden wollen wir eine Skala zur SUSa entwickeln, die die theoretische Unterscheidung von Befürchtungen und Bedenken berücksichtigt, und die gleichzeitig so kurz ist, daß sie in Untersuchungen in der praktischen Umfrageforschung begleitend "mitlaufen" kann. Tabelle 1 zeigt zwei Varianten dieser Skala. Es wird vorhergesagt, daß die Antworten auf diese Items die affektive und die kognitive Dimension der SUSa reliabel widerspiegeln. Zudem wird erwartet, daß diese Dimensionen unterschiedliche Vorhersagevalidität in Bezug auf eine Reihe von Merkmalen haben. Entsprechende Hypothesen werden in den folgenden Abschnitten entwickelt.

2.2 Hypothesen (1): SUSa und Kontrollüberzeugungen

Jacobson (1987) hat gezeigt, daß Personen unterschiedliche Strategien entwickeln, um mit der SUSa fertigzuwerden. Brockner et al. (1989) vermerken Ähnliches. Über die Moderatoren solcher Unterschiede im Coping-Verhalten ist aber fast nur spekuliert worden. Eine empirische Untersuchung hierzu gibt es bislang nur von Ashford et al. (1989). Sie fragten insbesondere, ob sich internale und externale Kontrollüberzeugungen (Rotter, 1966) in der

SUSA zeigen. Ihre Hypothese war, daß Internale weniger SUSA aufweisen als Externale, weil 'Internale weniger leicht einzuschüchtern' (S. 807) seien. In der Tat finden sie einen schwachen Zusammenhang zwischen den Meßwerten einer kurzen Internalitäts-Externalitäts-Skala und ihrem JIS-Index ($r = -.29^*$). Unterscheidet man SUSA-Befürchtungen und -Bedenken, dann wäre eine plausible Begründung hierfür anzunehmen, daß Internale von vornherein weniger Zukunfts-Bedenken haben und daß damit für sie auch die Voraussetzungen für die Ausbildung von Zukunfts-Befürchtungen nur in relativ geringem Ausmaß gegeben sind.

Bei Kontrollüberzeugungen geht man jedoch meist davon aus, daß eine multi- oder jedenfalls zwei-dimensionale Struktur eher angemessen ist als nur eine einfache Skala. Eine Person kann somit z.B. in gewissem Umfang sowohl internale als auch externale Überzeugungen haben (Krampen, 1981; Pfrang, 1989). Bezüglich der SUSA-Befürchtungen erscheint es plausibel, daß sie bei Internalen weniger ausgeprägt sind. Entsprechend schreiben Brandstätter, Krampen und Baltes-Götz (1989) im Kontext der "Entwicklungskontrolle": "Die Überzeugung, die persönliche Entwicklung in relevanten Bereichen kontrollieren und gestalten zu können, ist [...] mit einem spezifischen Syndrom emotionaler Befindlichkeit verbunden, das durch Zufriedenheit mit der bisherigen Entwicklung und durch eine gelassene und optimistische Einstellung zur persönlichen Zukunft gekennzeichnet ist" (S. 166).

2.3 Hypothesen (2): SUSA und soziale Unterstützung

Ein anderer möglicher Moderator der SUSA ist der subjektive soziale Rückhalt oder die soziale Unterstützung, weil die Vermutung naheliegt, daß "social support somehow increases the individual's ability to cope with stressful organizational situations by buffering the individual's life outside the organization" (Greenhalgh und Rosenblatt, 1984, S. 445). Diese Hypothese ist wohl absichtlich recht vage gehalten, weil das Konzept der sozialen Unterstützung in der Literatur recht facettenreich ist. Schwarzer und Leppin (1989) unterscheiden emotionale Unterstützung (Vermittlung von Wertschätzung, Zugehörigkeit u.ä. durch andere), positiven sozialen Kontakt, instrumentelle Unterstützung (z.B. Hilfe beim Umzug, Geld leihen, auf die Kinder aufpassen usw.), informationelle Unterstützung (Expertise, Ratschläge) und Bewertungs-/Einschätzungs-Unterstützung. Offen bleibt hierbei allerdings, in welchem Umfang solche Facetten in jeweiligen Einzelfall empirisch korrelieren, weil z.B. eine starke Eingebundenheit in ein soziales Beziehungsgefüge alle obigen Aspekte vermittelt. Für eine nicht besonders ausgesuchte Stichprobe erscheint uns zudem bei der sozialen Unterstützung der emotionale Gesichtspunkt im Vordergrund zu stehen. Daraus ergibt sich die Vorhersage, daß sich soziale Unterstützung vor allem in der affektiven

Dimension der SUSAs, also den SUSAs-Befürchtungen, zeigt in dem Sinn, daß hohe soziale Unterstützung die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust vermindert.

2.4 Hypothesen (3): SUSAs und Bindung/Arbeitsverbundenheit

Von allen Variablen, die man als psychologische Korrelate der SUSAs untersuchen könnte, ist die Bindungsstärke an die Organisation (Commitment) vielleicht die naheliegendste. Nach Mowday et al. (1982) zeigt sich hohe Bindung in einer Übereinstimmung der persönlichen Ziele mit den Zielen der Organisation; in der Bereitschaft zum besonderen Einsatz zum Wohle der Organisation; und im Wunsch, der Organisation weiter anzugehören. Geht also SUSAs allgemein mit einem Rückzug oder einer Abwertung der Arbeit und der Firma einher, dann sollte davon auch die Bindung betroffen sein.

Greenhalgh (1979) und Ashford et al. (1989) finden, wie erwartet, negative Korrelationen zwischen Bindungs-Maßen und SUSAs. Ashford et al. (1989) verwenden neben ihrer eigenen undifferenzierten JIS Skala zusätzlich die Skalen von Johnson et al. (1984) und Caplan (1975), die - wie in 2.1 dargestellt - die affektiven bzw. die kognitiven Aspekte der SUSAs betonen. Hierbei zeigt sich, daß nur die Caplan-Skala signifikant mit Bindung korreliert ($r = -.31$). Wir sollten demnach erwarten können, daß in unserer Skala vor allem SUSAs-Bedenken mit Bindung korrelieren.

In der neueren Literatur unterscheidet man allerdings meist verschiedene Formen der Bindung, wie vor allem die affektive Bindung ("moral commitment"); die kalkulative Bindung, in der sich die Person in die Arbeitsbeziehung einbringt in einem Austausch Leistung gegen Belohnungen; und die bisweilen als "alienatives Commitment" bezeichnete Entfremdung des Arbeitnehmers gegenüber der Organisation. In Anlehnung an Etzioni (1961) läßt sich vermuten, daß eine Erhöhung der SUSAs nicht nur die Bindungsstärke verringert, sondern möglicherweise auch ihre Qualität verändert. So erscheint es möglich, daß steigende SUSAs besonders die affektive Bindung berührt, weil der drohende Arbeitsplatzverlust eine Verletzung des "psychologischen Kontraktes" zwischen Arbeitnehmer und Organisation beinhaltet (Romzek, 1985; Steers, 1977). Aus dem gleichen Grund sollte auch die Entfremdung mit steigender SUSAs zunehmen. Berücksichtigt man zudem den Befund von Ashford et al. (1989) mit der Johnson-Skala, dann sollten diese Effekte vor allem mit SUSAs-Bedenken korrelieren. Begründen könnte man dies mit der Vermutung, daß eine solche Entfremdung eher eine kognitive Neubeurteilung als Emotionen nach sich zieht. Zusammenhänge zwischen der SUSAs und kalkulativer Bindung sollten dagegen gering sein, weil diese Form der Bindung eher einen persönlichen Stil der Person reflektiert als eine Reaktion auf besondere Situationen. Andererseits ist denkbar, daß erhöhte SUSAs gerade einen eher kalkulativen Stil fördert, möglicherweise auf Kosten eines affektiven.

Eng verwandt mit dem Begriff der Bindung ist die Arbeitsverbundenheit (Involvement). In der amerikanischen Literatur wird noch zwischen Arbeits- und Job-Verbundenheit unterschieden, d.h. der Verbundenheit mit der Arbeit überhaupt bzw. der Arbeit in einer jeweiligen Arbeitsstelle. Nach der Theorie von Greenhalgh und Rosenblatt (1984) sollte sich die SUSA infolge des durch sie veranlaßten psychologischen Rückzugs negativ auf die Arbeitsverbundenheit - insbesondere i.S. der Job-Verbundenheit - auswirken. Eine Vorhersage differentieller Zusammenhänge zwischen Arbeitsverbundenheit und SUSA-Befürchtungen bzw. -Bedenken erscheint hingegen aus der vorliegenden Literatur oder aus Plausibilitätsüberlegungen heraus nicht ableitbar.

2.5 Hypothesen (4): SUSA und ökonomische/berufliche Abhängigkeit

Greenhalgh und Rosenblatt (1984) argumentieren, daß die Bedrohlichkeit des möglichen Verlustes der Arbeitsstelle wesentlich davon abhängt, wie stark die Person ökonomisch auf die Stelle angewiesen ist. Ähnliche Argumente finden sich bei Greenhalgh und Jick (1979) und Greenhalgh und McKersie (1980). Empirisch zeigt sich allerdings bei Arnold und Feldman (1982), daß zwischen ihrem SUSA-Item und der wahrgenommenen Verfügbarkeit beruflicher Alternativen nur eine Korrelation von .02 besteht.

Nun sind 1-Item-Messungen der SUSA (wie bei Arnold und Feldman, 1982 oder Borg, 1989b) typischerweiser Messungen von SUSA-Bedenken, in denen die Person gebeten wird, die Sicherheit ihrer Arbeitsstelle einzuschätzen. Ob die Person eine eventuell wahrgenommene pessimistische Perspektive nicht nur "im Kopf" sieht, sondern auch "im Magen" fühlt, wird nicht erhoben. Ökonomische Abhängigkeit von der Arbeitsstelle sollten vor allem den affektiven Aspekt verstärken, während nicht einsichtig ist, warum sie die Wahrscheinlichkeitsurteile systematisch verändern sollten. Somit erscheint es möglich, daß das Ergebnis von Arnold und Feldman eine Folge der Einschränkung der SUSA-Messung auf die kognitive Dimension ist.

3. Methode

3.1 Stichprobe 1

200 Arbeitnehmer verschiedener Kleinbetriebe im Raum Marburg/Gießen stufen die 10 in Tabelle 1a aufgeführten SUSA-Items auf 6-Punkt Skalen von -3="sehr falsch" bis +3="sehr richtig" ein. Alle Vpn wurden individuell angesprochen.

100 Vpn dieser Stichprobe füllten den IPC-Fragebogen (Levenson, 1972; Krampen, 1981) aus, der die Disposition mißt, mit der Personen den Locus of Control internal (I-Skala,

"Internalität") oder external (P-Skala: "andere", "Externalität im Personenbereich"; C-Skala: "Zufall", "Externalität im Sachbereich") wahrnehmen. Die Zuordnung von Personen zu den Typen Internal bzw. External bleibt in gewissem Umfang willkürlich, weil die meisten Personen eher Misch-Typen sind, wie sich schon aus der Multidimensionalität des IPC ergibt. Es ist üblich, Internale und Externale i.S. von Extremgruppen zu trennen als solche Personen, die relativ hohe I- und relativ niedrige P- und C-Werte haben. Das hat natürlich den Nachteil, daß dabei viele oder gar die meisten Vpn ausgeschlossen werden; zudem ist die Verallgemeinerbarkeit der Befunde nicht klar. Im folgenden werden wir daher zunächst die IPC-Meßwerten aller Vpn mit ihren SUSAS-Meßwerten vergleichen und erst dann eine einfache Unterscheidung Internaler und Externaler vornehmen.

100 andere Vpn der Stichprobe 1 füllten statt des IPC den Fragebogen von Fydrich, Sommer, Menzel und Höll (1987) aus, der emotionale und praktische soziale Unterstützung und die Integration in ein soziales Netzwerk erfaßt. Die Vpn beurteilten hierbei insgesamt 22 Items auf 5-Punkt Likert-Skalen. Beispiele für Items dieses Fragebogens sind "Ich kenne einen sehr vertrauten Menschen, mit dessen Hilfe ich in jedem Fall rechnen kann"; "Es gibt eine Gemeinschaft von Menschen (Freundeskreis, Clique), zu der ich mich zugehörig fühle"; "Wenn ich krank bin, kann ich ohne Zögern Freunde/Angehörige bitten, wichtige Dinge (z.B. Einkaufen) für mich zu erledigen".

3.2 Stichprobe 2

125 Arbeitnehmer (eines Gießener Betriebes der Textilbranche) füllten einen Fragebogen von 101 Items aus, in den 10 Items einer etwas veränderten SUSAS-Skala (siehe Tabelle 1b) in zufälliger Ordnung eingestreut waren. Die Veränderungen in den Items 1-9 der Skala sind mehr sprachlicher Art. Sie sind motiviert durch die Ergebnisse einer Voruntersuchung, in der die Items aus Tabelle 1a mit 10 Personen des relevanten Betriebes auf ihre Klarheit und Verständlichkeit hin diskutiert wurden. Item 10 aus Tabelle 1a, das keine wünschenswerte Beziehung zu den übrigen Items aufwies, wurde gestrichen und durch ein neues ersetzt. Die SUSAS-Skala wurde nicht blockweise, sondern in zufälliger Reihenfolge vermischt mit den anderen 91 Items des Fragebogens präsentiert.

Die Items, die nicht zur SUSAS fragten, adressierten vor allem verschiedene Aspekte der Arbeitsverbundenheit, der Bindung und des persönlichen Stils, Probleme zu bewältigen (Coping). Alle Items wurden auf einer 7-Punkt Likert-Skala von "stimmt genau" bis "stimmt überhaupt nicht" erfaßt.

Erfaßt wurde weiter die Stärke der Bindung und der Arbeitsverbundenheit. Bindung wurde gemessen mit einer ins Deutsche übersetzten Skala von Penley und Gould (1988). Sie adressiert explizit affektive und kalkulative Bindung und Entfremdung. Drei entsprechende Items lauten wie folgt: "Ich fühle mich verpflichtet, diese Organisation zu unterstützen"; "Ich

strenge mich in dieser Organisation in dem Umfang an, in dem ich etwas dafür zurückerhalte"; "Des öfteren möchte ich gerne mit dieser Organisation abrechnen". Insgesamt besteht die Skala aus 15 Items. Arbeits- und Job-Verbundenheit wurde mit der Skala von Kanungo (1982) gemessen. Sie besteht aus 16 Items, von denen sich sechs auf die Arbeitsverbundenheit beziehen. Ein Beispiel hierfür ist: "Arbeit macht das Leben erst lebenswert". Ein Beispiel für ein Job-Verbundenheits-Item ist: "Ich liebe meine Arbeit in dieser Organisation". (Die vollständigen, übersetzten Skalen sind vom Autor erhältlich.)

Erfaßt wurde zudem noch die ökonomische Abhängigkeit der Person von ihrer Arbeitsstelle. Drei Items fragten nach der finanziellen Abhängigkeit: (1) "Ich arbeite vor allem, um Geld zu verdienen"; (2) "Ich bin darauf angewiesen, zu arbeiten"; (3) "Meine Arbeit ist für meine/unsere finanzielle Versorgung entscheidend". Zwei weitere Items fragten nach der beruflichen Abhängigkeit: (4) "Es ist anzunehmen, daß ich eine gleichwertige Arbeitsstelle in einer anderen Organisation finden werde"; (5) "Zur Zeit gibt es für mich überhaupt keine Möglichkeit, irgendwo anders eine Arbeitsstelle zu finden". Alle Items wurden auf 7-Punkt Likert-Skalen von "stimmt genau" bis "stimmt überhaupt nicht" eingestuft.

4. Ergebnisse

4.1 Stichproben

Stichprobe 1 setzte sich aus 42% Frauen und 58% Männer zusammen. 59% der Vpn waren aus der Altersgruppe 18-30 Jahre; 20% aus der Gruppe 31-40 Jahre; und 21% waren 41 oder älter. 43% der Befragten waren Verkäufer(innen); der Rest gehörte den verschiedensten Handwerkerberufen an (22%) oder waren kaufmännische oder technische Angestellte bzw. Arbeiter.

Stichprobe 2 wurde als Organisationsumfrage erhoben. Die Rücklaufquote betrug 88%. Die erfaßten Personen sind zu zwei Dritteln Frauen. 44% der Befragten gaben an, nicht älter als 30 Jahre zu sein; 30% waren zwischen 41 und 60 Jahren. Als Schulabschluß gaben 35% Hauptschule und Berufsschule an, 35% mittlere Reife, 5% Abitur; die übrigen machten hierzu keine Angaben. Die modale Dauer der Betriebszugehörigkeit lag bei 5 Jahren. 36% der Befragten bezeichneten sich als Angestellte und 15% als Arbeiter; der Rest machte hierzu keine Angaben. 20% der Befragten waren Teilzeitbeschäftigte.

4.2 SUSASkala

Eine Hauptkomponenten-Analyse der Interkorrelationen der SUSASkala-Items der Stichprobe 1 zeigt Tabelle 1(a). Man erkennt zwei starke Faktoren, die zusammen die Hälfte der gesamten

Varianz extrahieren. Alle weitere Faktoren haben Eigenwerte kleiner 1. Aus den Ladungen sieht man, daß die Items 1-3 den einen, die Items 4-9 den anderen Faktor bestimmen. Item 10 lädt nur sehr gering auf beiden Faktoren. Inhaltlich erweist sich Faktor F2 als die emotionale (Befürchtungen) und F1 - nach Umpolung - als die kognitive (Bedenken) SUSA-Komponente.

< Tabelle 1 ungefähr hier einfügen >

Eine Analyse der bivariaten Korrelationen der Items untereinander zeigt nur geringe Korrelationen der Items 1-3 mit den Items 4-10. Sie liegen zwischen $-.19$ und $+.20$. Nur drei dieser Korrelationen sind signifikant verschieden von Null. Zudem haben sie ein unregelmäßiges Muster ihrer Vorzeichen, so daß die Faktoren auch in einer schiefwinkligen Lösung praktisch unkorreliert sind. Dagegen sind die Korrelationen der Items 1-3 bzw. 4-9 untereinander durchwegs alle positiv und signifikant. Item 10 weist zu keinem der Itemblöcke eine systematische Beziehung auf. Es korreliert nur mit Item 8 einigermaßen hoch ($r = -.37$) und sonst mit keinem anderen Item betragsmäßig höher als $.17$.

Tabelle 1(b) zeigt die entsprechende Analyse für die Daten der Stichprobe 2. Inhaltlich lassen sich acht der zehn Items aus Tabelle 1(a) je einem Item in Tabelle 1(b) zuordnen. Die Zuordnung ist semantisch offensichtlich. Items 3 und 10 in Tabelle 1(b) sind Neuformulierungen. Vergleicht man die Faktorenstruktur der acht korrespondierenden Items aus beiden Tabellen exakt mittels eines prokrustischen Verfahrens (Lingoes und Borg, 1979), dann findet sich für die beiden Strukturen eine Kommunalität von 97%. Die entsprechenden Dimensionen, SUSA-Befürchtungen und -Bedenken, korrelieren dabei mit $.98$ bzw. $.99$. Die Faktorenstruktur repliziert sich also fast perfekt. Dies gilt auch für die bivariaten Korrelationen. Insbesondere korrelieren Items 1-3 mit den Items 4-10 zwischen $-.12$ und $+.18$ und sind damit ohne Ausnahme nicht signifikant verschieden von Null.

In beiden Stichproben fällt Item 6 wegen seines niedrigen Zustimmungswertes auf. Die Möglichkeiten zur Beförderung werden also als unklar bezeichnet. Das entspricht den üblichen Befunden in Organisationsumfragen, in denen die Zahl der Personen, die mit ihren Entwicklungs- und Beförderungsmöglichkeiten zufrieden ist, i.A. unter 50% liegt (Borg, 1989a). Zudem deuten die schwachen, aber systematisch positiven Korrelationen von Item 6 zu Items 1-3 bzw. die leicht negativen Korrelationen zu Items 7 und 8 an, daß "Gewißheit über Beförderungsmöglichkeiten" vorwiegend als Gewißheit über das Nicht-Vorhandensein solcher Möglichkeiten gesehen wird.

Aus den Streudiagrammen der Befürchtungen (gemittelte Meßwerte der Items 1-3) gegen die Bedenken (gemittelte Meßwerte der Items 4-9 bzw. 4-10) sieht man, daß Befürchtungen nur dann auftreten, wenn Bedenken zumindest nicht völlig ausgeschlossen werden. Starke Bedenken sind aber empirisch nicht hinreichend für Befürchtungen.

Andererseits erkennt man aus den Zustimmungsprozentsen, daß für viele Vpn bereits geringe Bedenken mit Befürchtungen einhergehen. Obwohl rund 75-80% ihren Arbeitsplatz als eher sicher einschätzen (Item 4), machen sich dennoch etwa 40% Sorgen, entlassen zu werden (Items 1 und 2).

4.3 Validitätsprüfungen (1): SUSA und Kontrollüberzeugungen

Tabelle 2 zeigt die Korrelationen von SUSA-Befürchtungen und SUSA-Bedenken mit den IPC-Skalen. (Die beiden SUSA-Meßwerte wurden hier, wie auch im folgenden, berechnet als Mittelwerte der Ratings jeder Person auf die Items, die die Faktoren in Tabelle 1 bestimmen. Weggelassen wurde hierbei Item 10 für die Personen in Stichprobe 1.) Man erkennt, daß hohe I-Meßwerte mit geringeren SUSA-Befürchtungen und -Bedenken einhergehen, während für die P- und C-Meßwerte gerade das Umgekehrte gilt. Personen, die ihre eigenen Kontrollmöglichkeiten für schwach halten und gleichzeitig den Einfluß anderer Personen oder des Glücks hoch einschätzen, sollten also sowohl die berufliche Zukunft allgemein relativ pessimistisch sehen, als auch diesbezüglich vergleichsweise große Befürchtungen haben.

< Tabelle 2 ungefähr hier einfügen >

Interessant ist ferner, daß Internalität signifikant stärker mit SUSA-Bedenken als mit SUSA-Befürchtungen korreliert, während hohe P- und C-Meßwerte die affektive SUSA-Dimension besser vorherzusagen erlauben. Befürchtungen und Bedenken sind untereinander nur gering und nicht signifikant korreliert; dagegen sind P- und C-Meßwerte in dieser Stichprobe deutlich ($r = .65^*$) korreliert, aber von den I-Meßwerte unabhängig.

Um die Effekte auf der Rating-Skala einordnen zu können ist es sinnvoll, einmal Extrem-Typen zu betrachten. Wir klassifizieren dazu die Vpn als Internale bzw. Externale, wenn sie über-/unterdurchschnittliche I-Werte und über-/unterdurchschnittliche (P+C)-Werte haben. Tabelle 3 zeigt die mittleren Befürchtungen-Meßwerte von Internalen und Externalen, jeweils unterteilt in Vpn mit über- bzw. unterdurchschnittlichen SUSA-Bedenken. Man erkennt, daß die Befürchtungen der Internalen deutlich kleiner sind als die der Externalen. In beiden Gruppen steigen die Befürchtungen in etwa gleichem Ausmaß, wenn die Zukunft pessimistischer eingeschätzt wird. Eine Varianzanalyse zeigt, daß sowohl die Unterscheidung Internal-External wie die in hohe und niedrige Bedenken signifikante Effekte bezüglich der SUSA-Befürchtungen hat; der Anstieg der Befürchtungen bei Zunahme der Bedenken ist bei beiden Gruppen nicht signifikant verschieden.

< Tabelle 3 ungefähr hier einfügen >

Aus den Zellenhäufigkeiten sieht man zudem, daß Internale im Verhältnis 7:13 und Externale im Verhältnis 14:9 in die Kategorien hoher bzw. niedriger SUSABedenken fallen. Im Mittel sind die Werte der Internalen auf der Skala der SUSABedenken deutlich optimistischer als die der Externalen. Der Effekt der Internal-External-Unterscheidung in Bezug auf SUSABefürchtungen läßt sich aber nicht durch die unterschiedlichen SUSABedenken der beiden Gruppen erklären: Kontrolliert man die Bedenken in einer Kovarianzanalyse, dann hat die Internal-External-Variable immer noch einen signifikanten und substantiellen Effekt auf die SUSABefürchtungen. Der Einfluß verschiedener Kontrollüberzeugungen erschöpft sich also nicht in unterschiedlich optimistischen Sichtweisen der Zukunft.

4.3 Validitätsprüfungen (2): SUSA und soziale Unterstützung

Die drei Unterskalen des Fragebogens von Fydrich et al. (1987) korrelierten beträchtlich untereinander ($r > .65$), so daß im Grunde nur ein Faktor vorliegt. Der mittlere Wert sozialer Unterstützung liegt bei 4.37, ein hoher Wert auf der Likert-Skala.

Tabelle 2 zeigt, daß die Meßwerte auf der Skala zur sozialen Unterstützung signifikant mit SUSABefürchtungen, aber nicht mit SUSABedenken korrelieren. Mit höherer sozialer Unterstützung gehen SUSABefürchtungen tendenziell zurück, während SUSABedenken vom Ausmaß der sozialen Unterstützung unabhängig sind. Die Effekte sind allerdings nicht sehr groß: Teilt man z.B. die Stichprobe am Mittelwert in Personen mit über- und unterdurchschnittlicher sozialer Unterstützung, dann ergeben sich für diese beiden Gruppen im Mittel für SUSABefürchtungen Meßwerte von -0.91 bzw. -0.62 und für SUSABedenken Meßwerte von -0.16 bzw. -0.32.

4.4 Validitätsprüfungen (3): SUSA und Bindung/Arbeitsverbundenheit

Die unseres Wissens erstmals im Deutschen verwendete Bindungs-Skala von Penley und Gould (1988) erwies sich als faktoriell klar differenziert. Die Interkorrelationen zeigen drei Hauptkomponenten, auf denen jeweils die Items, die apriorisch den drei Bindungs-Formen zugeordnet waren, hoch laden und andere Items nur sehr gering. Insgesamt klärt jeder der Faktoren etwas mehr als 15% der Varianz auf.

Genauso klar den Erwartungen entspricht die ins Deutsche übersetzte Involvement-Skala von Kanungo (1982). Die Arbeits- und Job-Verbundenheits-Items werden deutlich auf zwei Faktoren differenziert, die zusammen 43% der Varianz aufklären. Nur ein (negativ formuliertes) Items zeigt keine systematische Beziehung zu den Faktoren und wird deshalb im folgenden eliminiert.

Tabelle 2 zeigt die Korrelationen der Bindungs- und Arbeitsverbundenheits-Skalen zu SUSABefürchtungen bzw. -Bedenken. Sie entsprechen den Vorhersagen. Man sieht z.B., daß größere SUSABedenken mit geringerer affektiver Bindung und größerer Entfremdung einhergehen. Größere SUSABefürchtungen korrelieren dagegen positiv sowohl mit affektiver als auch mit kalkulativer Bindung. Arbeits- und, wie vorhergesagt, besonders Job-Verbundenheit korrelieren negativ mit SUSABedenken. Job-Verbundenheit weist dagegen eine positive Beziehung zu SUSABefürchtungen auf.

4.5 Validitätsprüfungen (4): SUSAB und ökonomische Abhängigkeit

Da sich das Item 1 ("Ich arbeite vor allem um Geld zu verdienen.") empirisch eher als Arbeitsverbundenheits-Item erwies, wird es im folgenden weggelassen. Von den verbleibenden vier Items der ökonomischen Abhängigkeit aus Abschnitt 3.2 korrelieren Items 2 und 3 bzw. 4 und 5 jeweils hoch untereinander. Wir bilden somit zwei Abhängigkeitsindizes durch einfache Mittelung der entsprechenden Ratings.

Die Beziehungen finanzieller und beruflicher Abhängigkeit zu den SUSADimensionen zeigt Tabelle 2. Wie vermutet, korrelieren beide Formen der Abhängigkeit signifikant mit SUSABefürchtungen, aber nicht mit SUSABedenken.

5. Diskussion

Die Untersuchungen zeigen zunächst, daß die Unterscheidung von SUSABefürchtungen und SUSABedenken nicht nur theoretisch möglich und sinnvoll ist, sondern daß sich diese Dimensionen der SUSAB mit dem dargestellten Instrument auch differenziert und reliabel messen lassen. Zudem machen die verschiedenen Validitätsuntersuchungen klar, daß SUSABefürchtungen und SUSABedenken differentielle Validität zu einer Reihe von Außenkriterien haben. Für soziale Unterstützung oder ökonomische Abhängigkeit fanden wir beispielsweise, wie von vornherein zu erwarten war, daß sie sich vor allem im emotionalen Bereich der SUSABefürchtungen niederschlagen und so gut wie überhaupt nicht in den Kognitionen über die Sicherheit der Arbeitsstelle zeigen.

Für andere Konzepte ist die Beziehung zur SUSAB komplexer. Beginnen wir mit den Kontrollüberzeugungen. Ihre Mehrdimensionalität zusammen mit unserer zweidimensionalen Konstruktion der SUSAB führt zu facettenreichen Relationen. So schließen z.B. extrem hohe I-Meßwerte SUSABefürchtungen schon apriorisch aus, weil hohe I-Meßwerte anzeigen, daß die Person davon überzeugt ist, daß sie die "Ereignisse in der personenspezifischen Umwelt und das eigene Leben selbst kontrolliert und bestimmt" (Krampen, 1981, S.20). Extrem hohe SUSABefürchtungen vermitteln andererseits ein Gefühl

der Machtlosigkeit und damit höhere P- und C-Meßwerte. Nach Levenson (1972) sollte C eine "chance control orientation" messen, nach Krampen (1981, S.8) jedoch spezifischer "Externalität, die durch Fatalismus bedingt ist, also durch die generalisierte Erwartungshaltung, daß die Welt unstrukturiert und ungeordnet ist, daß das Leben und Ereignisse in ihm von Schicksal, Glück, Pech und Zufall abhängen". Diese "fatalistische" Deutung der C-Items - deren am höchsten ladendes Item lautet: "Es ist für mich nicht gut, weit im voraus zu planen, da häufig das Schicksal dazwischen kommt." - läßt sich jedoch in Frage stellen, denn dann sollten hohe C-Meßwerte eher Gelassenheit ausdrücken und somit nicht positiv mit SUSABefürchtungen korrelieren. P dagegen wird von Krampen (1981, S.8) als "Externalität, die durch ein subjektives Gefühl der Machtlosigkeit bedingt ist" bezeichnet und eben diese Machtlosigkeit wurde ja sogar von manchen Autoren als Definitionsmerkmal der SUSAB verwendet.

Die Beziehung von SUSAB und Bindung ist ebenfalls komplex. Auf Grund der Überlegungen zur Verletzung des psychologischen Kontraktes war vorhergesagt worden, daß vor allem SUSAB-Bedenken negativ mit affektiver Bindung und positiv mit Entfremdung zusammenhängen. SUSAB-Befürchtungen stehen dagegen in positivem Zusammenhang sowohl mit affektiver als auch kalkulativer Bindung. Wenn man eine kausale Deutung vornimmt derart, daß steigende SUSAB-Befürchtungen die Bindung verändern, dann wäre das Anwachsen der kalkulativen Bindung verständlich, nicht aber die Verstärkung affektiver Bindung. Eine derartige Interpretation ist aber von den Daten her nicht zwingend. Man kann genauso umgekehrt vermuten, daß eine höhere affektive Bindung zu vergleichsweise größeren SUSAB-Befürchtungen führen könnte. Gegeben sind hier lediglich Korrelationen und man sollte daher offen sein für Wirkungsbeziehungen in beiden Richtungen.

Die signifikante positive Korrelation von Job-Verbundenheit zu SUSAB-Befürchtungen ist wohl auch eher so zu deuten, daß hier die höhere Verbundenheit zu den höheren Befürchtungen führt. Schließlich ist für die Hoch-Involvierten ja auch der Verlust größer, wie in Borg (1989b) gezeigt.

In den meisten Beziehungen der SUSAB zu ihren Korrelaten erkennt man zudem aus dem Vergleich der linearen und der monotonen Korrelationen, daß die Funktionen z.T. deutlich nicht-linear sind. Kurvilineare Regressionsanalysen zeigen, daß insbesondere im Bereich extremer SUSAB oftmals Beschleunigungen und z.T. sogar U-förmige Umkehrungen der Trendverläufe eintreten (Borg und Braun, 1991). Die Analyse solcher Zusammenhangsmuster kann im Rahmen dieser Arbeit nicht mehr geleistet werden. Es genügt hier aber festzuhalten, daß die linearen Koeffizienten die Zusammenhänge eher konservativ beschreiben: Die Beziehungen der SUSAB zu den betrachteten Variablen sind bei genauerer Betrachtung noch stärker.

Aus wissenschaftlicher Sicht läßt sich hier noch anmerken, daß die obigen Überlegungen und Befunde deutlich gemacht haben, daß die Struktur des SUSAB-Konstruktes

selbst sinnvollerweise noch weiter differenziert sollte. Aus kognitionspsychologischer Sicht ergeben sich hier Anknüpfungspunkte zur Forschung, die sich mit Urteilsbildung und Entscheidungsverhalten unter Unsicherheit beschäftigt (z.B. Kahneman, Slovic und Tversky, 1982). Dabei erkennt man dann gleich, daß eine Behandlung der SUSA-Thematik unter der Überschrift "job at risk" (wie z.B. bei Hartley et al., 1991) unangemessen ist, weil bei der SUSA eben gerade keine Risiko-, sondern eine Unsicherheitssituation vorliegt. (Aus diesem Grunde ist die SUSA aus Management-Perspektive auch nicht wünschenswert, im Gegensatz zur Verbindung der individuellen Arbeitsplatzsicherheit mit der individuellen Leistung bzw. der Kontingenz Leistung und Risiko der Entlassung.) Weitere Anregungen zur Differenzierung des SUSA-Konstruktes sollten in der Angst- und Stress-Forschung zu finden sein. Auch dort werden kognitive und affektive Komponenten der Angst unterschieden (z.B. Liebert & Morris, 1967), und zudem auch noch persönlichkeitspezifische Dispositionen z.B. in der Angstneigung und im Coping (Fröhlich, 1983). Diese sind teilweise berücksichtigt in einer Systematik zahlreicher Facetten des "Anpassungsverhaltens" (adjustment behavior) auf problematische Situationen verschiedener Art, die von Guttman & Levy (1986) und Borg (im Druck) diskutiert wird.

Abschließend sei noch eine Empfehlung abgegeben, die mehr praktischer Natur ist. Wenn man eine Umfrage durchführt und dabei das Thema der SUSA interessant oder relevant erscheint, dann muß man nicht unbedingt unsere SUSA-Skala verwenden. Es erscheint aber doch ratsam, dabei zumindest zwei Fragen zu stellen - eine, die nach SUSA-Bedenken fragt, und eine andere, die SUSA-Befürchtungen anspricht. Entsprechende Items könnten die Items 10 bzw. 2 aus Tabelle 5 sein oder folgende Vereinfachungen: "Meine Stelle ist sicher" und "Ich mache mir Sorgen um meine Arbeitsstelle".

Literatur

- Arnold, H.J. & Feldman, D.C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. Journal of Applied Psychology, 67, 350-360.
- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. Academy of Management Journal, 32, 803-829.
- Borg, I. (1989a). Zur Präsentation von Umfrageergebnissen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 33, 90-95.
- Borg, I. (1989b). Korrelate der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 33, 117-124.
- Borg, I. (im Druck). Facet theory: A systematic approach to link survey research with theoretical reasoning. In W. Bilsky, C. Pfeiffer & P. Wetzels (Hrsg.) Fear of crime. Stuttgart: Enke.
- Borg, I. & Braun, M. (1991). Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der psychologischen Auswirkungen der Unsicherheit der Arbeitsstelle. (Unveröffentlichtes Manuskript) Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Borg, I. & Hartley, J. (1990). Job insecurity: correlates, moderators, and measurement. Proceedings of the Second International Conference on Work Values (S. 49-62). Prag: House of Technology.
- Brandstätter, J., Krampen, G. & Baltes-Götz, B. (1989). Kontrollüberzeugungen im Kontext persönlicher Entwicklung. In G. Krampen (Hrsg.) Diagnostik von Attributionen und Kontrollüberzeugungen. Göttingen: Hogrefe (S. 155-171).
- Brockner, J., Grover, S., O'Malley, M., Reed, T.F. & Glynn, M.A. (1989). The effects of layoffs, job insecurity, and self-esteem on survivors' work effort and attitudes. (Unveröffentlichtes Manuskript) School of Business, Columbia University.
- Caplan, R., Cobb, S., French, J., van Harrison, R. & Pinneau, S. (1975). Job demands and worker health. HEW Publication (NIOSH).
- Etzioni, A. (1961). A comparative analysis of complex organizations. New York: Free Press.
- Fröhlich, W.D. (1983). Perspektiven der Angstforschung. In H. Thomae (Hrsg.) Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich C, Serie IV, Band 2: Motivation und Emotion (S. 110-320). Göttingen: Hogrefe.

- Fydrich,T., Sommer,G., Menzel,G. & Höll,B. (1987). Fragebogen zur sozialen Unterstützung. Zeitschrift für klinische Psychologie, 16, 434-436.
- Greenhalgh,L. (1983). Organizational decline. In S.B.Bacharach (Hrsg.). Research in the Sociology of Organizations, Band 2 (S. 231-276). Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Greenhalgh,L. & Jick,T.D. (1979). The differential effect on employee quality level of the relationship between job insecurity and turnover. (Unveröffentlichtes Manuskript) School of Management, Dartmouth College.
- Greenhalgh,L. & McKersie,R.B. (1980). Cost effectiveness of alternative strategies for cutback management. Public Administration Review, 6, 575-584.
- Greenhalgh,L. & Rosenblatt,Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management Review, 9, 438-448.
- Greenhalgh,L. & Sutton,R. (1991). Organizational effectiveness and job insecurity. In J.Hartley, D.Jacobson, B.Klandermans & T. van Vuren. Job insecurity: Coping with jobs at risk (S. 151-171). London: Sage.
- Guttman,L. & Levy,S. (1989). The conical structure of adjustive behavior. Social Indicators Research, 21, 455-479.
- Hartley,J. & Klandermans,B. (1986). Individual and collective responses to job insecurity. In G.Debus & H.-W.Schroiff (Hrsg.) The psychology of work and organization (S. 129-136). London: Elsevier.
- Hartley,J., Jacobson,D., Klandermans,B. & van Vuren,T. (Hrsg.) (1991). Job Insecurity: Coping with jobs at risk. London: Sage.
- Jacobson,D. (1986). Determinants of "job at risk" (JAR) behavior. Vortrag bei der West European Conference on the Psychology of Work and Organization, Aachen.
- Jacobson,D. (1987). A personological study of the job insecurity experience. Social Behavior, 2, 143-155.
- Jahoda,M. (1981). Work, employment, and unemployment. American Psychologist, 36, 184-191.
- Joelson,M. & Wahlquist,L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss: the results of a longitudinal study. Social Science and Medicine, 25, 179-182.
- Johnson,C.D., Messe,L.A. & Crano,W.D. (1984). Predicting job performance of low income workers: The work opinion questionnaire. Personnel Psychology, 37, 291-299.

- Kanungo,R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology, 67, 341-349.
- Kloke-Bihler,M. (1989). Korrelate partieller Arbeitsplatzverluste: eine empirische Studie. Unveröffentlichte Diplomarbeit, FB Psychologie, Justus-Liebig-Universität Giessen.
- Krampen,G. (1981). IPC-Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen. Göttingen: Hogrefe.
- Levenson,H. (1972). Distinction within the concept of internal-external control: development of a new scale. Proceedings of the 80th Annual Convention of the American Psychological Association, Band 7 (S. 261-262).
- Levy,S. & Guttman,L. (1976). Fear, worry, and concern differentiated. The Israel Annals of Psychiatry and Related Disciplines, 14, 221-228. Auch in C.D.Spielberger, I.A.Sarason & N.A.Milgram (Hrsg.) (1982). Stress and anxiety. The series in clinical psychology, Band 8 (S. 49-62). Washington: Hemisphere.
- Liebert,R.M. & Morris,L.W. (1967). Cognitive and emotional components of test anxiety: A distinction and some initial data. Psychological Reports, 29, 975-978.
- Lingoes,J.C. & Borg,I. (1978). A direct approach to individual differences scaling using increasingly complex transformations. Psychometrika, 43, 491-519.
- March,J.G. & Simon,H.A. (1958). Organizations. New York: Wiley.
- Mowday,R.T., Porter,L.W. & Steers,R.M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- O'Brien,G. (1986). Psychology of work and unemployment. London: Wiley.
- Oldham,G., Kulik,C., Ambrose,M., Stepina,L. & Brand,J. (1986). Relationship between job facet comparisons and employee reactions. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 38, 28-47.
- Orth,B. (1988). Meßtheoretisch bedeutsame oder psychologisch sinnvolle Einstellungsmodelle? Zeitschrift für Sozialpsychologie, 17, 87-90.
- Payne,R. & Hartley,J. (1987). A test of a model for explaining the affective experience of unemployed men. Journal of Occupational Psychology, 60, 31-47.
- Penley,L.E. & Gould,S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. Journal of Organizational Behavior, 9, 43-59.

- Pfrang,H. (1989). Diagnostik von Kontrollüberzeugungen im Rahmen der sozialen Lerntheorie Rotters: Unipolare und bipolare Ansätze. In G.Krampen (Hrsg.) Diagnostik von Attributionen und Kontrollüberzeugungen (S. 93-99). Göttingen: Hogrefe.
- Romzek,B.S. (1985). The effects of public service recognition, job security and staff reductions on organizational involvement. Public Administration Review, 45, 282-292.
- Rotter,J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80, No. 609.
- Schwarzer,R. & Leppin,A. (1989). Sozialer Rückhalt und Gesundheit. Göttingen: Hogrefe.
- Staufenbiel,T. (1987). Critical values and properites of μ^2 . Methodika, 1, 60-67.
- Steers,R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Vuuren, van T. & Klandermans,B. (1986). Individual reactions to job insecurity. Vortrag beim Kongreß der International Association of Applied Psychology, Jersuaalem.
- Warr,P. (1983). Work, jobs, and unemployment. Bulletin of the British Psychological Society, 36, 305-311.

Anschrift des Verfassers:

Prof. Dr. Ingwer Borg
ZUMA
Postfach 12 21 55
6800 Mannheim 1

Tabelle 1a,b. 10 Items zur SUSA mit Faktorenladungen (Hauptachsenanalyse, Varimax); Zust% sind die Prozentsätze der Vpn, die auf das jeweilige Item eine zustimmende Antwort geben; Tafel (a) für Stichprobe 1, Tafel (b) für Stichprobe 2.

(a)	F1	F2	Zust%
1. Der Gedanke entlassen zu werden, macht mir Sorge.	-.05	.90	38.2
2. Die Möglichkeit entlassen zu werden, belastet mich.	-.06	.87	40.2
3. Ich würde mich belastet fühlen, wenn ich um meinen Arbeitsplatz kämpfen müßte.	.39	.42	73.9
4. Ich schätze meinen Arbeitsplatz als sicher ein.	.72	-.06	80.4
5. Ich schätze meine Karriere als sicher ein.	.71	-.26	56.8
6. Ich habe Gewißheit über Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.	.54	-.36	39.7
7. Meiner Meinung nach behalte ich in naher Zukunft meinen Arbeitsplatz.	.73	.09	86.4
8. Meiner Meinung nach werde ich langfristig an meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt.	.60	.06	76.4
9. Ich sehe der Einführung neuer Technologien mit Zuversicht entgegen.	.64	.08	75.4
10. Ich glaube, daß sich meine Tätigkeit in den nächsten Jahren deutlich verändern wird.	.10	.01	56.4
erklärte Varianz:	27.8%	19.8%	

(b)			
1. Der Gedanke, meine Arbeitsstelle zu verlieren, macht mir Sorgen.	-.02	.83	48.6
2. Die Vorstellung, meine Arbeitsstelle zu verlieren, belastet mich.	.02	.92	41.9
3. Der Gedanke, meine Arbeitsstelle zu verlieren, ängstigt mich.	.09	.91	36.2
4. Meine Arbeitsstelle ist mir sicher.	.75	-.06	76.2
5. Ich schätze meine Karriere als sicher ein.	.84	.05	80.0
6. Ich habe Gewißheit über Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.	.44	-.30	21.0
7. Meiner Meinung nach behalte ich in naher Zukunft meine Arbeitsstelle.	.46	.07	94.3
8. Meiner Meinung nach werde ich langfristig an meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt.	.33	.16	85.7
9. Ich sehe der Einführung neuer Technologien mit Zuversicht entgegen.	.43	-.06	47.6
10. Meine Arbeitsstelle ist mir in jeder Hinsicht sicher.	.80	.02	58.1
erklärte Varianz:	26.2%	25.1%	

Tabelle 2. Lineare und monotone Korrelationen zwischen den emotionalen und kognitiven SUSÄ-Dimensionen und Maßen der Kontrollüberzeugungen (IPC), der sozialen Unterstützung, der Bindung, der Arbeitsverbundenheit und der ökonomischen Abhängigkeit; Werte mit Stern signifikant verschieden von Null ($p < .01$); Signifikanz der monotonen Korrelationen nach Normen von Staufenberg (1987).

	SUSÄ:	lineare Korr.		monotone Korr.	
		emot.	kogn.	emot.	kogn.
Internalität (I)		-.13	-.38*	-.19	-.54*
Externalität (P)		.30*	.13	.44*	.21
Externalität (C)		.27*	.24*	.41*	.37*
soziale Unterstützung		-.23*	-.05	-.37*	-.08
kalkulative Bindung		.24*	.01	.35*	.01
affektive Bindung		.29*	-.45*	.45*	-.10
Entfremdung		-.11	.40*	-.16	.57*
Arbeitsverbundenheit		.07	-.25*	.11	-.35*
Job-Verbundenheit		.28*	-.45*	.39*	-.61*
finanzielle Abhängigkeit		.38*	-.11	.52*	-.16
berufliche Abhängigkeit		.28*	-.06	.44*	-.10

ZUMA-Arbeitsberichte

- 80/15 Gerhard Arminger, Willibald Nagl, Karl F. Schuessler
Methoden der Analyse zeitbezogener Daten. Vortragsskripten der ZUMA-
Arbeitstagung vom 25.09. - 05.10.79
- 81/07 Erika Brückner, Hans-Peter Kirschner, Rolf Porst, Peter Prüfer, Peter
Schmidt
Methodenbericht zum "ALLBUS 1980"
- 81/19 Manfred Küchler, Thomas P. Wilson, Don H. Zimmerman
Integration von qualitativen und quantitativen Forschungsansätzen
- 82/03 Gerhard Arminger, Horst Busse, Manfred Küchler
Verallgemeinerte Lineare Modelle in der empirischen Sozialforschung
- 82/08 Glenn R. Carroll
Dynamic analysis of discrete dependent variables: A didactic essay
- 82/09 Manfred Küchler
Zur Messung der Stabilität von Wählerpotentialen
- 82/10 Manfred Küchler
Zur Konstanz der Recallfrage
- 82/12 Rolf Porst
"ALLBUS 1982" - Systematische Variablenübersicht und erste Ansätze zu
einer Kritik des Fragenprogramms
- 82/13 Peter Ph. Mohler
SAR - Simple AND Retrieval mit dem Siemens-EDT-Textmanipulationspro-
gramm
- 82/14 Cornelia Krauth
Vergleichsstudien zum "ALLBUS 1980"
- 82/21 Werner Hagstotz, Hans-Peter Kirschner, Rolf Porst, Peter Prüfer
Methodenbericht zum "ALLBUS 1982"
- 83/09 Bernd Wegener
Two approaches to the analysis of judgments of prestige: Interindivi-
dual differences and the general scale
- 83/11 Rolf Porst
Synopsis der ALLBUS-Variablen. Die Systematik des ALLBUS-Fragenpro-
gramms und ihre inhaltliche Ausgestaltung im ALLBUS 1980 und ALLBUS
1982
- 84/01 Manfred Küchler, Peter Ph. Mohler
Qualshop (ZUMA-Arbeitstagung zum "Datenmanagement bei qualitativen
Erhebungsverfahren") - Sammlung von Arbeitspapieren und -berichten,
Teil I + II
- 84/02 Bernd Wegener
Gibt es Sozialprestige? Konstruktion und Validität der Magnitude-
Prestige-Skala

- 84/03 Peter Prüfer, Margrit Rexroth
Erfahrungen mit einer Technik zur Bewertung von Interviewerverhalten
- 84/04 Frank Faulbaum
Ergebnisse der Methodenstudie zur internationalen Vergleichbarkeit
von Einstellungsskalen in der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der
Sozialwissenschaften (ALLBUS) 1982
- 84/05 Jürgen Hoffmeyer-Zlotnik
Wohnquartiersbeschreibung. Ein Instrument zur Bestimmung des sozialen
Status von Zielhaushalten
- 84/07 Gabriele Hippler, Hans-Jürgen Hippler
Reducing Refusal Rates in the Case of Threatening Questions: The
"Door-in-the-Face" Technique
- 85/01 Hartmut Esser
Befragtenverhalten als "rationales Handeln" - Zur Erklärung von Ant-
wortverzerrungen in Interviews
- 85/03 Rolf Porst, Peter Prüfer, Michael Wiedenbeck, Klaus Zeifang
Methodenbericht zum "ALLBUS 1984"
- 86/01 Dagmar Krebs
Zur Konstruktion von Einstellungsskalen im interkulturellen Vergleich
- 86/02 Hartmut Esser
Können Befragte lügen? Zum Konzept des "wahren Wertes" im Rahmen der
handlungstheoretischen Erklärung von Situationseinflüssen bei der
Befragung
- 86/03 Bernd Wegener
Prestige and Status as Function of Unit Size
- 86/04 Frank Faulbaum
Very Soft Modeling: The Logical Specification and Analysis of Complex
Process Explanations with Arbitrary Degrees of Underidentification
and Variables of Arbitrary Aggregation and Measurement Levels
- 86/05 Peter Prüfer, Margrit Rexroth (Übersetzung: Dorothy Duncan)
On the Use of the Interaction Coding Technique
- 86/06 Hans-Peter Kirschner
Zur Kessler-Greenberg-Zerlegung der Varianz der Meßdifferenz zwischen
zwei Meßzeitpunkten einer Panel-Befragung
- 86/07 Georg Erdmann
Ansätze zur Abbildung sozialer Systeme mittels nicht-linearer
dynamischer Modelle
- 86/09 Heiner Ritter
Einige Ergebnisse von Vergleichstests zwischen den PC- und Mainframe-
Versionen von SPSS und SAS
- 86/11 Günter Rothe
Bootstrap in generalisierten linearen Modellen
- 87/01 Klaus Zeifang
Die Test-Retest-Studie zum ALLBUS 1984 - Tabellenband

- 87/02 Klaus Zeifang
Die Test-Retest-Studie zum ALLBUS 1984 - Abschlußbericht
- 87/04 Barbara Erbslöh, Michael Wiedenbeck
Methodenbericht zum "ALLBUS 1986"
- 87/05 Norbert Schwarz, Julia Bienias
What Mediates the Impact of Response Alternatives on Behavioral Reports?
- 87/06 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Gesine Müller, Brigitte Chassein
The Range of Response Alternatives May Determine the Meaning of the Question: Further Evidence on Informative Functions of Response Alternatives
- 87/07 Fritz Strack, Leonard L. Martin, Norbert Schwarz
The Context Paradox in Attitude Surveys: Assimilation or Contrast?
- 87/08 Gudmund R. Iversen
Introduction to Contextual Analysis
- 87/09 Seymour Sudman, Norbert Schwarz
Contributions of Cognitive Psychology to Data Collection in Marketing Research
- 87/10 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Denis Hilton, Gabi Naderer
Base-Rates, Representativeness, and the Logic of Conversation
- 87/11 George F. Bishop, Hans-Jürgen Hippler, Norbert Schwarz, Fritz Strack
A Comparison of Response Effects in Self-Administered and Telephone Surveys
- 87/12 Norbert Schwarz
Stimmung als Information. Zum Einfluß von Stimmungen und Emotionen auf evaluative Urteile
- 88/01 Antje Nebel, Fritz Strack, Norbert Schwarz
Tests als Treatment: Wie die psychologische Messung ihren Gegenstand verändert
- 88/02 Gerd Böhner, Herbert Bless, Norbert Schwarz, Fritz Strack
What Triggers Causal Attributions? The Impact of Valence and Subjective Probability
- 88/03 Norbert Schwarz, Fritz Strack
The Survey Interview and the Logic of Conversation: Implications for Questionnaire Construction
- 88/04 Hans-Jürgen Hippler, Norbert Schwarz
"No Opinion"-Filters: A Cognitive Perspective
- 88/05 Norbert Schwarz, Fritz Strack
Evaluating One's Life: A Judgment of Subjective Well-Being
- 88/06 Norbert Schwarz, Herbert Bless, Gerd Böhner, Uwe Harlacher, Margit Kellenbenz
Response Scales as Frames of Reference:
The Impact of Frequency Range on Diagnostic Judgments

- 88/07 Michael Braun
Allbus-Bibliographie (7. Fassung, Stand: 30.6.88)
- 88/08 Günter Rothe
Ein Ansatz zur Konstruktion inferenzstatistisch verwertbarer Indices
- 88/09 Ute Hauck, Reiner Trometer
Methodenbericht
International Social Survey Program - ISSP 1987
- 88/10 Norbert Schwarz
Assessing frequency reports of mundane behaviors:
Contributions of cognitive psychology to questionnaire
construction
- 88/11 Norbert Schwarz, B. Scheuring (sub.)
Judgments of relationship satisfaction: Inter- and intraindividual
comparison strategies as a function of questionnaire structure
- 88/12 Rolf Porst, Michael Schneid
Ausfälle und Verweigerungen bei Panelbefragungen
- Ein Beispiel -
- 88/13 Cornelia Züll
SPSS-X. Anmerkungen zur Siemens BS2000 Version
- 88/14 Michael Schneid
Datenerhebung am PC - Vergleich der Interviewprogramme "interv⁺"
und "THIS"
- 88/15 Norbert Schwarz, Bettina Scheuring
Die Vergleichsrichtung bestimmt das Ergebnis
von Vergleichsprozessen:
Ist - Idealdiskrepanzen in der Partnerwahrnehmung
- 88/16 Norbert Schwarz, Bettina Scheuring
Die Vergleichsrichtung bestimmt das Ergebnis von Vergleichs-
prozessen: Ist-Idealdiskrepanzen in der Beziehungsbeurteilung
- 89/01 Norbert Schwarz, George F. Bishop, Hans-J. Hippler, Fritz Strack
Psychological Sources Of Response Effects in Self-Administered
And Telephone Surveys
- 89/02 Michael Braun, Reiner Trometer, Michael Wiedenbeck,
Methodenbericht. Allgemeine Bevölkerungsumfrage der
Sozialwissenschaften - ALLBUS 1988 -
- 89/03 Norbert Schwarz
Feelings as Information:
Informational and Motivational Functions of Affective States
- 89/04 Günter Rothe
Jackknife and Bootstrap:
Resampling-Verfahren zur Genauigkeitsschätzung
von Parameterschätzungen
- 89/05 Herbert Bless, Gerd Böhner, Norbert Schwarz und Fritz Strack
Happy and Mindless?
Moods and the Processing of Persuasive Communications

- 89/06 Gerd Bohner, Norbert Schwarz und Stefan E. Hormuth
Die Stimmungs-Skala: Eine deutsche Version des "Mood Survey"
von Underwood und Froming
- 89/07 Ulrich Mueller
Evolutionary Fundamentals of Social Inequality, Dominance
and Cooperation
- 89/08 Robert Huckfeldt
Noncompliance and the Limits of Coercion:
The Problematic Enforcement of Unpopular Laws
- 89/09 Peter Ph. Mohler, Katja Frehsen und Ute Hauck
CUI - Computerunterstützte Inhaltsanalyse
Grundzüge und Auswahlbibliographie zu neueren Anwendungen
- 89/10 Cornelia Züll, Peter Ph. Mohler
Der General Inquirer III -
Ein Dinosaurier für die historische Forschung
- 89/11 Fritz Strack, Norbert Schwarz, Brigitte Chassein, Dieter Kern,
Dirk Wagner
The Salience of Comparison Standards and the Activation of
Social Norms: Consequences for Judgments of Happiness and their
Communication
- 89/12 Jutta Kreiselmaier, Rolf Porst
Methodische Probleme bei der Durchführung telefonischer
Befragungen: Stichprobenziehung und Ermittlung von Zielpersonen,
Ausschöpfung und Nonresponse, Qualität der Daten.
- 89/13 Rainer Mathes
Modulsystem und Netzwerktechnik.
Neuere inhaltsanalytische Verfahren zur Analyse von
Kommunikationsinhalten.
- 89/14 Jutta Kreiselmaier, Peter Prüfer, Margrit Rexroth
Der Interviewer im Pretest.
Evaluation der Interviewerleistung und Entwurf eines
neuen Pretestkonzepts. April 1989.
- 89/15 Henrik Tham
Crime as a Social Indicator.
- 89/16 Ulrich Mueller
Expanding the Theoretical and Methodological Framework of
Social Dilemma Research
- 89/17 Hans-J. Hippler, Norbert Schwarz, Elisabeth Noelle-Neumann
Response Order Effects in Dichotomous Questions:
The Impact of Administration Mode
- 89/18 Norbert Schwarz, Hans-J. Hippler, Elisabeth Noelle-Neumann,
Thomas Münkelt
Response Order Effects in Long Lists:
Primacy, Recency, and Asymmetric Contrast Effects
- 89/19 Wolfgang Meyer
Umweltberichterstattung in der Bundesrepublik Deutschland

- 89/20 Michael Braun, Reiner Trometer
ALLBUS Bibliographie (8. Fassung, Stand: 30.6. 1989)
- 89/21 Günter Rothe
Gewichtungen zur Anpassung an Statusvariablen.
Eine Untersuchung am ALLBUS 1986
- 89/22 Norbert Schwarz, Thomas Münkkel, Hans-J. Hippler
What determines a "Perspective"?
Contrast Effects as a Function of the Dimension
Tapped by Preceding Questions
- 89/23 Norbert Schwarz, Andreas Bayer
Variationen der Fragenreihenfolge als Instrument
der Kausalitätsprüfung: Eine Untersuchung zur Neu-
tralisationstheorie devianten Verhaltens
- 90/01 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Hans-Peter Mai
Assimilation and Contrast Effects in Part-Whole
Question Sequences:
A Conversational Logic Analysis
- 90/02 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Hans-J. Hippler, George Bishop
The Impact of Administration Mode on Response Effects in
Survey Measurement
- 90/03 Norbert Schwarz, Herbert Bless, Gerd Bohner
Mood and Persuasion: Affective States Influence the
Processing of Persuasive Communications
- 90/04 Michael Braun, Reiner Trometer
ALLBUS-Bibliographie 90
- 90/05 Norbert Schwarz, Fritz Strack
Context Effects in Attitude Surveys:
Applying Cognitive Theory to Social Research
- 90/06 Norbert Schwarz, Herbert Bless, Fritz Strack,
Gisela Klumpp, Annette Simons
Ease of Retrieval as Information:
Another Look at the Availability Heuristic
- 90/07 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Hans-J. Hippler
Kognitionspsychologie und Umfrageforschung:
Themen und Befunde eines interdisziplinären Forschungsgebietes
- 90/08 Norbert Schwarz, Hans-J. Hippler
Response Alternatives:
The Impact of their Choice and Presentation Order
- 90/09 Achim Koch
Externe Vergleichsdaten zum ALLBUS 1984, 1986, 1988.
- 90/10 Norbert Schwarz, Bärbel Knäuper, Hans-J. Hippler,
Elisabeth Noelle-Neumann, Leslie Clark
Rating Scales:
Numeric Values May Change the Meaning of Scale Labels

- 91/01 Denis J. Hilton
Conversational Inference and Rational Judgment
- 91/02 Denis J. Hilton
A Conversational Model of Causal Explanation
- 91/03 Joseph P. Forgas
Mood Effects on Interpersonal Preferences:
Evidence for Motivated Processing Strategies
- 91/04 Joseph P. Forgas
Affective Influences on Interpersonal Perception
- 91/05 Norbert Schwarz, Herbert Bless
Constructing Reality and Its Alternatives:
An Inclusion / Exclusion Model of
Assimilation and Contrast Effects in Social Judgment
- 91/06 Herbert Bless, Roland F. Fellhauer, Gerd Bohner, Norbert Schwarz
Need for Cognition: Eine Skala zur Erfassung von Engagement und
Freude bei Denkaufgaben
- 91/07 Norbert Schwarz, Bärbel Knäuper, E. Tory Higgins
Der Einfluß von Rangordnungsaufgaben auf nachfolgende Denkprozesse:
Zur Aktivierung prozeduraler Sets
- 91/08 Bettina Scheuring, Norbert Schwarz
Selbstberichtete Verhaltens- und Symptommhäufigkeiten:
Was Befragte aus Antwortvorgaben des Fragebogens lernen
- 91/09 Norbert Schwarz, Herbert Bless
Scandals and the Public's Trust in Politicians:
Assimilation and Contrast Effects
- 91/10 Rolf Porst
Ausfälle und Verweigerungen bei einer telefonischen Befragung
- 91/11 Uwe Blien, Heike Wirth, Michael Müller
Identification risk for microdata stemming from official statistics
- 91/12 Petra Beckmann
Methodological Report ISSP 1989
- 91/13 Martina Wasmer, Achim Koch, Michael Wiedenbeck
Methodenbericht zur "Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der
Sozialwissenschaften" (Allbus) 1990.
- 91/14 Uwe Blien, Oded Löwenbein
Einkommensanalysen auf der Grundlage amtlicher Daten und
Umfragedaten: Ergebnisse zur betrieblichen Seniorität und
Arbeitslosigkeit.
- 91/15 Petra Beckmann, Peter Mohler, Rolf Uher,
ISSP Basic Information on the ISSP Data Collection 1985 - 1994
- 91/16 Norbert Schwarz
In welcher Reihenfolge fragen?
Kontexteffekte in standardisierten Befragungen

- 91/17 Ellen D. Riggie, Victor C. Ottati, Robert S. Wyer, Jr.
James Kuklinski, Norbert Schwarz
Bases of Political Judgments:
The Role of Stereotypic and Non-stereotypic Information
- 91/18 Dagmar Krebs
Was ist sozial erwünscht?
Der Grad sozialer Erwünschtheit von Einstellungsisems
- 91/19 Michael Braun, Reiner Trometer
ALLBUS-Bibliographie
- 91/20 Michael Schneid
Einsatz computergestützter Befragungssysteme
in der Bundesrepublik Deutschland
- 91/21 Rolf Porst, Michael Schneid
Software-Anforderungen an
computergestützte Befragungssysteme
- 91/22 Ulrich Mueller
The Reproductive Success of the Elites in Germany,
Great Britain, Japan and the USA during the 19th
and 20th Century
- 92/01 P.H. Hartmann, B. Schimpl-Neimanns
Zur Repräsentativität sozio-demographischer Merkmale
des ALLBUS - multivariate Analysen zum Mittelschichtbias
der Umfrageforschung
- 92/02 Gerd Bohner, Kimberly Crow, Hans-Peter Erb, Norbert Schwarz
Affect and Persuasion: Mood Effects on the Processing of Message
Content and Context Cues and on Subsequent Behavior
- 92/03 Herbert Bless, Gerd Bohner, Traudel Hild, Norbert Schwarz
Asking Difficult Questions: Task Complexity Increases the Impact
of Response Alternatives
- 92/04 Wolfgang Bandilla, Siegfried Gabler, Michael Wiedenbeck
Methodenbericht zum DFG-Projekt Allbus Baseline-Studie 1991
- 92/05 Frank Faulbaum
Von der Variablenanalyse zur Evaluation von Handlungs- und
Prozeßzusammenhängen
- 92/06 Ingwer Borg
Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven
Unsicherheit der Arbeitsstelle
- 92/07 Ingwer Borg, Michael Braun
Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der
psychologischen Auswirkungen von Arbeitsunsicherheit